

Gestión administrativa y productividad laboral en un gobierno subnacional en Perú

Administrative management and labor productivity in a subnational government in Peru

Recibido: 17/06/2025 - Aceptado: 14/11/2025

Jesús Ochoa Valer

<https://orcid.org/0000-0001-7093-160X>

jesusochoavaler@gmail.com

Universidad César Vallejo. Lima, Perú

Joel Reynaldo Ochoa Valer

<https://orcid.org/0000-0002-6159-504X>

jreynaldo8a@gmail.com

Universidad César Vallejo. Lima, Perú

Resumen

En un contexto de globalización y constante transformación, la gestión administrativa, entendida como el conjunto de procesos para planificar, organizar, dirigir y controlar actividades, se posiciona como un elemento fundamental para alcanzar los objetivos de una organización. Su adecuada implementación tiene un impacto significativo en la productividad laboral, influyendo tanto en la eficiencia como en el desempeño de los empleados. Esta investigación, desarrollada en el Perú, tuvo como finalidad establecer la correlación existente entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los empleados de una entidad pública perteneciente al gobierno regional de Madre de Dios. Para ello, se llevó a cabo un estudio básico con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional y transversal. La muestra estuvo conformada por 83 empleados, seleccionados mediante un muestreo probabilístico aleatorio a partir de una población total de 104 trabajadores. La recolección de datos se realizó a través de dos encuestas calificadas, aplicadas para medir las variables en estudio. Los resultados obtenidos indicaron una correlación positiva y fuerte entre gestión administrativa y productividad laboral, lo que permite concluir que una correcta gestión administrativa contribuye a potenciar el desempeño y la productividad de los colaboradores en organismos públicos del país. Asimismo, se destaca la importancia de implementar procesos administrativos eficientes para mejorar los resultados organizacionales en el sector público.

Palabras clave: administración, eficiencia laboral, gestión.

Abstract

In a context of globalization and constant transformation, administrative management, understood as the set of processes for planning, organizing, directing, and controlling activities, is positioned as a fundamental element for achieving an organization's objectives. Its proper implementation has a significant impact on labor productivity, influencing both efficiency and employee performance. This research, conducted in Peru, aimed to establish the correlation between administrative management and the labor productivity of employees in a public entity belonging to the regional government of Madre de Dios. To this end, a basic study with a quantitative approach, a non-experimental, correlational, and cross-sectional design, was carried out. The sample consisted of 83 employees, selected through random probabilistic sampling from a total population of 104 workers. Data collection was carried out through two standardized surveys, applied to measure the variables under study. The results obtained indicated a strong positive correlation between administrative management and labor productivity, leading to the conclusion that proper administrative management contributes to enhancing the performance and productivity of employees in public organizations in the country. Furthermore, the importance of implementing efficient administrative processes to improve organizational results in the public sector is highlighted.

Keywords: administration, labor efficiency, management.

Introducción

La gestión administrativa (GA) comprende una serie de actuaciones estratégicas orientadas a la ejecución de acciones específicas, constituyéndose en un componente esencial para alcanzar los objetivos organizacionales. Su adecuada implementación favorece la integración y el desarrollo de los miembros de la entidad (Peralta et al., 2023; Mendoza-Fernández & Moreira-Chóez, 2021). Además, la gestión administrativa influye directamente en las tareas y procesos llevados a cabo por los colaboradores, los cuales deben estar alineados con metas que respondan de manera competitiva a los objetivos institucionales en un entorno globalizado (Robbins et al., 2013; Peralta et al., 2023).

En años recientes, las entidades públicas enfrentan nuevos desafíos que afectan la eficacia para atender las necesidades ciudadanas, siendo común la percepción de una burocracia administrativa que limita su capacidad operativa (Banco Mundial, 2020). A nivel global, el 95% de la población reconoce bajos niveles de innovación en la gestión pública (Dutta et al., 2023), mientras que un 89% percibe falta de transparencia en los procesos administrativos. Esta situación se refleja en que el 67% de las naciones presentan altos índices de corrupción (Transparencia Internacional, 2022), afectando la transparencia, eficiencia y efectividad de las instituciones públicas.

Por otro lado, la productividad laboral (PL) es un indicador económico crucial vinculado al crecimiento, la prosperidad y la competitividad (International Labour Organization [OIT], 2023). Uno de los retos frecuentes es su baja tasa, que exige de los responsables implementar estrategias para mejorar la competitividad y fortalecer las capacidades de los colaboradores, con el fin de ofrecer servicios ágiles y de calidad, orientados a optimizar resultados y reducir procesos innecesarios (Saavedra & Delgado, 2020; Rojas et al., 2020).

En el contexto peruano, la administración pública enfrenta serias dificultades debido a una burocracia elevada, posicionándose en el puesto 55 de 64 países en el ranking mundial de competitividad (Marquina et al., 2023), y presentando un nivel de eficacia gubernamental del 35,38%, ubicándose en la posición 123 de 213 países (Consejo Privado de Competitividad, 2023). Asimismo, el Perú contribuye con solo un 72,7% del impulso laboral según la OIT (2023), y se observa en el sector público una carencia de liderazgo derivada de una organización deficiente, bajo cumplimiento funcional y un sistema de planificación poco articulado (Campos & Barros, 2020). Esta combinación genera deterioro institucional y descontento ciudadano por la insuficiente prestación de servicios públicos.

En el ámbito local, la administración pública también enfrenta estos problemas, donde la falta de integración en los sistemas administrativos y la ejecución ineficaz de actividades impactan negativamente en la productividad de los profesionales. Esta situación conlleva a una acción estatal limitada, que se percibe como lenta o insuficiente para atender las demandas locales, afectando la confianza y credibilidad en las instituciones públicas.

Para que una entidad pública funcione de manera óptima, es necesario que su gestión organice recursos y procesos superando las metas establecidas (Montes de Oca & Pulla, 2019). En este sentido, el presente estudio se propuso analizar, mediante un diseño cuantitativo, correlacional y transversal, la relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores en una unidad ejecutora de un gobierno regional en Perú.

Gestión administrativa

La gestión administrativa se define como un proceso orientado a garantizar el uso óptimo de los recursos institucionales para lograr las metas propuestas (Chiavenato, 2006). Según Amaru (2009), dicho proceso se compone de cinco elementos fundamentales: planificación, organización, liderazgo, dirección y control. En esencia, la gestión implica tomar decisiones estratégicas alineadas con los objetivos de la institución y administrar de manera eficiente los recursos disponibles. Esta función es central y relevante en cualquier organización, ya que permite coordinar el trabajo interno para alcanzar las metas establecidas (Anzola, 2002).

Asimismo, Koontz y Weihrich (2004) la definen como el conjunto de acciones esenciales para cumplir los objetivos organizacionales, desarrolladas a través de cinco etapas: planeamiento, organización, dirección, coordinación y control. De manera similar, Ramírez et al. (2022) describen este proceso como un esfuerzo orientado a alcanzar metas fijadas por individuos u organizaciones, que demanda una planificación sólida, una ejecución cuidadosa y una supervisión constante de los recursos.

Respecto a sus dimensiones, Chiavenato (2006) identifica cuatro pilares: planificación, organización, dirección y control. La planificación consiste en establecer metas claras y diseñar un esquema que trace el camino para alcanzarlas. En esta fase se seleccionan los objetivos y se adaptan a la estructura interna, alineándose con los lineamientos de gestión, además de elaborar un plan estratégico que delimita las actividades, asigna

responsabilidades, regula la ejecución de tareas y define mecanismos coherentes de toma de decisiones (Chiavenato, 2009).

La organización, por su parte, implica estructurar funciones y recursos conforme al plan estratégico. Esto requiere coordinar el trabajo en equipo, proveer y asignar recursos, así como designar responsables. Para lograr los objetivos comunes, es fundamental definir responsabilidades, autoridades y distribución del trabajo dentro de la estructura organizativa (Luna, 2014). Hernández y Pulido (2011) destacan que esta dimensión establece las normas que guían el progreso y crecimiento institucional. Para un funcionamiento eficiente, es necesario delimitar unidades operativas, construir jerarquías, presentar organigramas e implementar sistemas de gestión flexibles (Münch, 2014).

En cuanto a la dirección, el personal debe seguir las pautas establecidas por el gerente o líder (Chiavenato, 2006). Este líder resuelve problemas y supervisa el cumplimiento de tareas (Chiavenato, 2009). Dirigir implica ejecutar estrategias, coordinar esfuerzos mediante liderazgo, motivación, comunicación efectiva y evaluaciones constantes. Así, los individuos se alinean y se orientan hacia los objetivos institucionales a través de una autoridad efectiva, diálogo claro y estímulos motivadores. Para alcanzar un rendimiento óptimo, la gestión del personal debe guiarse por metas específicas, adaptadas a cada nivel jerárquico (Hernández & Pulido, 2011). Cada colaborador debe desempeñar su rol con compromiso, por lo que la dirección demanda liderazgo sólido, habilidades interpersonales y técnicas motivacionales eficaces.

Finalmente, la dimensión de control se centra en la supervisión constante de las acciones y el uso de recursos, requiriendo la revisión detallada de cada actividad para detectar desviaciones y corregirlas oportunamente, garantizando resultados adecuados (Chiavenato, 2009; Chiavenato, 2006). Münch (2014) señala que esta etapa culmina el proceso administrativo; en ella se evalúan los programas y tareas para verificar el cumplimiento de los objetivos y se proponen ajustes para mejorar el desempeño futuro. Hernández y Pulido (2011) añaden que un sistema de seguimiento eficaz permite comprender tanto los logros como las dificultades del proceso, facilitando un análisis profundo que posibilita modificar actividades para no solo alcanzar, sino mantener los objetivos planteados.

Productividad laboral

La productividad laboral se define como la relación entre la cantidad de productos o servicios generados a partir de un proceso determinado y los insumos utilizados para ello (Gutiérrez, 2010). Es un indicador clave para las organizaciones, ya que revela el nivel de competencia y eficiencia de los empleados al transformar recursos en productos o servicios en un tiempo específico (Van Den, 2005; Carro & González, 2012). El uso óptimo de los recursos laborales durante la producción incrementa la eficiencia en cada etapa, lo que a su vez eleva la disponibilidad de insumos productivos. Por ello, la gestión efectiva del capital humano resulta esencial para la competitividad de las entidades en la actualidad (García et al., 2023).

En cuanto a su análisis, la variable productividad laboral se aborda desde tres dimensiones principales: eficacia, eficiencia y efectividad en el ámbito laboral (Gutiérrez, 2010). La dimensión de eficiencia se ocupa de medir la capacidad del personal para incrementar la efectividad mediante una adecuada distribución de la productividad dentro de la organización. Esto se logra evaluando la relación entre lo alcanzado y lo que teóricamente podría lograrse, cuantificando dicha relación como la razón entre el resultado obtenido y los recursos invertidos, considerando que su gestión se basa en la constante optimización de estos insumos (Gutiérrez, 2010; Chiavenato, 2009). Esta evaluación considera factores internos, como procedimientos, espacios, equipos, trabajadores y directivos, así como aspectos externos, como la infraestructura, materias primas, políticas corporativas y la administración pública (Quesada & Villa, 2007).

Por otro lado, la eficacia laboral se refiere al momento en que se ejecutan las tareas planificadas, utilizando los recursos previstos y alcanzando los resultados anticipados (Gutiérrez, 2010). Según Chiavenato (2009), esta eficacia implica la capacidad de responder a las necesidades del entorno empresarial mediante el suministro de bienes y la creación de condiciones económicas y políticas favorables que guían el cumplimiento de metas organizacionales. A su vez, Quesada y Villa (2007) la definen como la comparación entre lo planificado y lo logrado, ofreciendo una visión clara del impacto tanto en cantidad como en calidad, y permitiendo el control de costos y desviaciones.

Finalmente, la efectividad laboral está vinculada a la satisfacción subjetiva del trabajador respecto a su desempeño y al impacto que su labor tiene en el mercado o en las expectativas colectivas (Quesada & Villa, 2007). Para García (2011), la efectividad es la combinación de competencia y pertinencia en el trabajo; se refiere a realizar las tareas con eficacia y adaptarlas adecuadamente a cada contexto, asegurando que el proceso conduzca al cumplimiento de las metas propuestas mediante una ejecución eficiente y al logro satisfactorio de los resultados esperados.

Aspectos metodológicos

La investigación es de tipo básico, orientada a ampliar la comprensión de hechos y fenómenos sociales observables, sin buscar un uso práctico inmediato por ahora (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE], 2018). Para ello, se empleó un enfoque cuantitativo, caracterizado por una secuencia ordenada de pasos para contrastar hipótesis mediante datos numéricos y análisis estadísticos (Hernández et al., 2014). Además, se aplicó un enfoque hipotético-deductivo, que valida las proposiciones a partir de un razonamiento previo. El análisis fue de nivel correlacional y el diseño no experimental, dado que las variables se observaron en su contexto natural sin ser manipuladas (Hernández et al., 2014). Asimismo, el estudio fue transversal, pues los datos fueron recolectados en un único momento (Hernández et al., 2014).

La población estuvo compuesta por 104 colaboradores de una unidad ejecutora perteneciente a un gobierno regional al sureste en Perú, de la cual se seleccionó una muestra representativa de 83 participantes, calculada mediante la fórmula para poblaciones finitas. Se aplicó un muestreo probabilístico aleatorio simple, garantizando que cada individuo tuviera la misma posibilidad de ser elegido. Como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta, y como instrumento un cuestionario para cada variable.

Previo a su aplicación, los ítems de los cuestionarios fueron validados en cuanto a contenido —incluyendo relevancia, pertinencia y claridad— por un grupo de expertos, siguiendo las recomendaciones de Hernández et al. (2014). También se evaluó la coherencia interna mediante el coeficiente alfa de Cronbach.

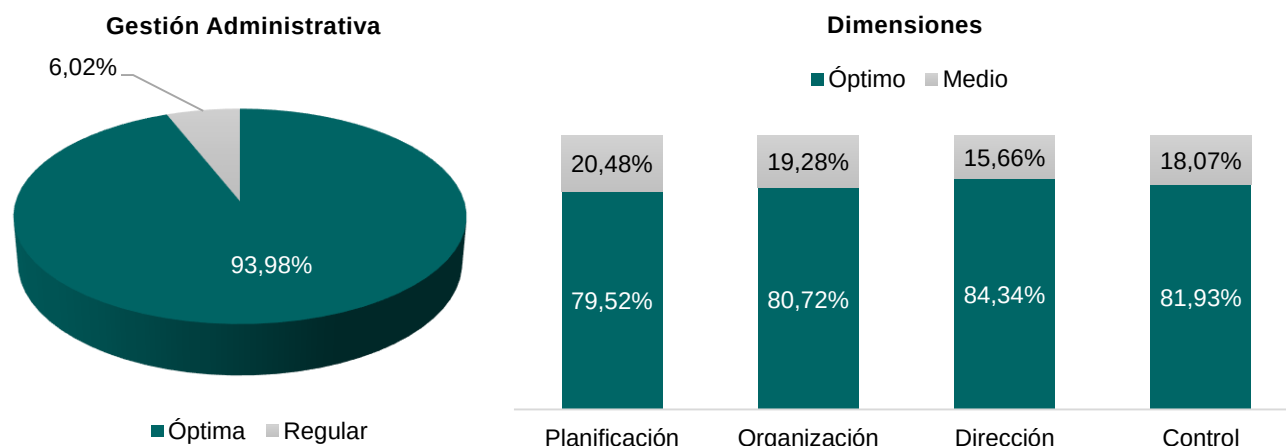
En cuanto al análisis estadístico, se creó una base de datos en Microsoft Excel. En primer lugar, se realizó un análisis descriptivo para presentar los hallazgos, y en una segunda etapa, mediante estadística inferencial, se llevó a cabo la prueba de contraste de hipótesis. Previamente, se aplicó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov (aplicable para muestras mayores a 50) para cumplir con los supuestos estadísticos (Galindo-Domínguez, 2020).

Resultados y discusión

El análisis descriptivo de la variable gestión administrativa muestra que el 93,98% de los participantes la calificó como óptima, mientras que solo el 6,02% la evaluó como regular. Al profundizar en cada una de sus dimensiones, se observa que, en el caso de la planificación, el 79,52% la consideró óptima frente al 20,48% que la calificó como regular; en la organización, el 80,72% la percibió como óptima y el 19,28% como media; en la dimensión de dirección, el 84,34% la valoró como óptima, mientras que un 15,66% la consideró regular; finalmente, en el control, el 81,93% realizó una evaluación óptima y el 18,07% la calificó como regular.

Figura 1

Resultados para la variable Gestión Administrativa y Dimensiones



Nota. Adecuado de procesamiento de datos

Estos hallazgos difieren de los reportados por Dávila (2023) en indicadores similares, ya que dicho autor señala que el 40,0% de los participantes valora la gestión administrativa como regular, un 30,0% como buena y otro 30,0% como mala. En cuanto al desempeño laboral, Dávila reporta un 52,1% como regular, 29,3% como

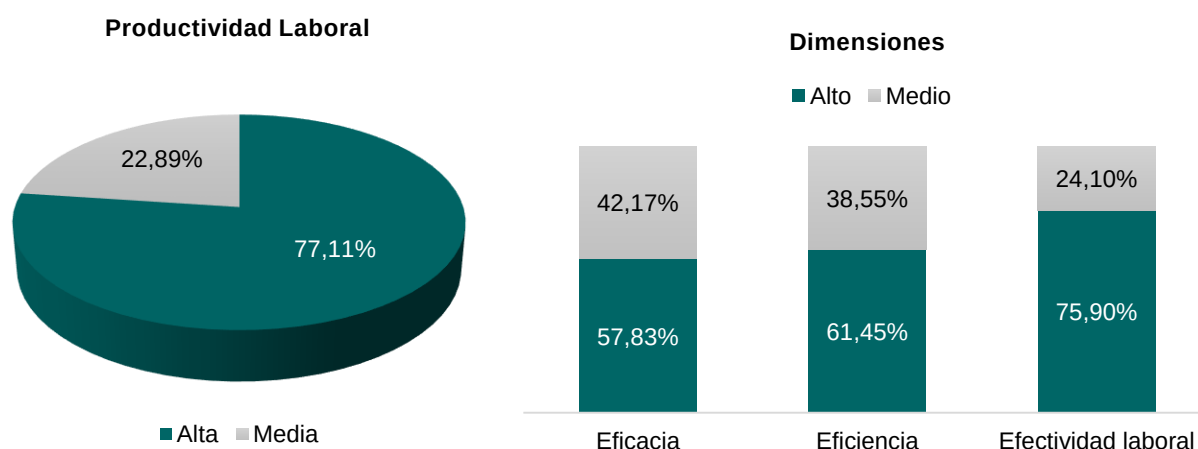
bueno y 18,6% como malo. Por otro lado, los resultados de la presente investigación coinciden parcialmente con los de Obeso (2021), quien, en una entidad de salud, encontró que el 57,6% calificó la GA como buena, el 35,9% como regular y solo un 6,5% la consideró deficiente. Asimismo, Obeso indicó que el 56,5% de la productividad laboral era buena, frente al 43,5% que la evaluó como regular.

En cuanto al sustento teórico, Münch (2014) destaca que la gestión administrativa vela por el buen funcionamiento de la entidad, orientando su diseño y operación, y estableciendo un conjunto de normas para que los directores gestionen las funciones centrales de manera eficiente. De manera similar, Anzola (2002) considera que la GA representa una tarea clave en cualquier organización. Además, Hylanska (2017) resalta que la gestión administrativa es fundamental, ya que dota de sentido cualquier método que se implemente para alcanzar objetivos estándar.

Respecto a la productividad laboral, el 77,11% de los participantes la estimó en un nivel alto y el 22,89% en un nivel medio. Al analizar sus dimensiones, el 57,83% señaló un nivel alto y el 42,17% indicó un nivel medio. En la dimensión eficiencia, el 61,45% consideró que era alta, mientras que el 38,55% la evaluó como media. Finalmente, en la dimensión efectividad laboral, el 75,90% la calificó como alta y el 24,10% la situó en un nivel medio.

Figura 2

Resultados de la variable Productividad Laboral y Dimensiones



Nota. Adecuado de procesamiento de datos

Robbins et al. (2013) definen la productividad laboral como la capacidad individual para completar tareas dentro de plazos razonables, controlar costos y gestionar el tiempo con el fin de alcanzar los objetivos establecidos. En esta misma línea, Abioro et al. (2018) destacan la PL como un componente esencial en el entorno laboral, capaz de potenciar las habilidades y competencias productivas de toda la organización.

Posteriormente, se aplicó la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov para ambas variables. En el caso de la gestión administrativa, el valor de significancia bilateral fue 0,000; mientras que para la productividad laboral fue 0,017, ambos por debajo del umbral, lo que indica que las distribuciones de los datos son no paramétricas. Por este motivo, la prueba de contraste de hipótesis se realizó mediante una prueba no paramétrica, optándose por la correlación de rangos de Spearman.

La Tabla 1 presenta los resultados de esta prueba de correlación entre las variables analizadas, reportando un valor de significancia de 0,000, notablemente menor que 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, que planteaba la inexistencia de relación entre la GA y la PL, y se acepta la hipótesis alternativa que afirma dicha relación. Además, se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0,719, lo que indica una correlación positiva y fuerte entre ambas variables (Santander & Ruiz, 2004). En consecuencia, se puede inferir que cualquier mejora en los procesos administrativos probablemente conducirá a un aumento significativo en la productividad del personal.

Tabla 1*Correspondencia entre GA y PL por correlación de rangos de Spearman*

	Productividad laboral		
	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
Gestión administrativa	,719**	,000	83

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Nota. adaptado de resultados procesados

Los hallazgos obtenidos corroboran lo observado por Riofrío (2023), quien reportó un coeficiente de Rho de Spearman de 0,826, evidenciando una asociación positiva y significativa entre la gestión administrativa y la productividad laboral. De igual manera, coinciden con los resultados de Mendivel et al. (2020), quienes documentaron una significancia de 0,006 y un coeficiente Rho de 0,661, lo que indica una relación positiva de nivel medio. Estos vínculos sugieren que la implementación de un modelo gerencial adecuado permite a la organización garantizar una prestación de servicios óptima hacia la comunidad.

Asimismo, nuestros resultados se alinean con los de Barrios (2022), quien encontró una relación fuerte y positiva entre una mejor gestión administrativa y una mayor productividad en un grupo de empleados de un gobierno local, con una significancia bilateral de 0,003 y un coeficiente Rho de Spearman de 0,741. Una administración ágil y eficiente crea las condiciones propicias para que los trabajadores incrementen su productividad y satisfagan las demandas de la comunidad a la que sirven, como lo demuestra esta evidencia. En la misma línea, Arauco-Jiménez et al. (2024) mostraron que potenciar el manejo organizacional influye significativamente en el crecimiento de la productividad laboral, presentando una significancia menor a 0,000 y un coeficiente Rho de 0,574, enfatizando la importancia de invertir en prácticas administrativas sólidas para un desarrollo ágil y sostenible en el ámbito laboral.

Por otro lado, Luna (2014) sostiene que la gestión administrativa actúa como la ciencia que asegura el cumplimiento de procedimientos, articulando la planificación, el orden y la dirección desde un enfoque teórico. De forma complementaria, Chiavenato (2009) destaca el vínculo esencial entre la gestión y la producción en los lugares de trabajo, generando beneficios tangibles para la organización. Montes de Oca y Pulla (2019) confirman que una administración efectiva, sustentada en el uso racional de los recursos, incrementa la producción en cualquier entidad. En un sentido similar, Robbins et al. (2013) subrayan que las dimensiones de la productividad laboral son fundamentales para el éxito general de la organización.

En este contexto, una administración bien ejecutada que garantice el uso responsable de los recursos, el desempeño eficiente de la planificación, la cooperación activa de cada empleado —quien, aunque sea parcialmente, participa en tareas de gestión— y un seguimiento constante, facilita la obtención de resultados y niveles de productividad esperados en el entorno laboral, lo que repercute de manera positiva o negativa en el desempeño organizacional.

Respecto al análisis de correlaciones diseñado para las hipótesis específicas, su descripción se presenta en la Tabla 2, mientras que los resultados se detallan en la Tabla 3.

Tabla 2*Enunciado de hipótesis específicas*

Nº	Nula	Alternativa
1	No existe relación entre la planeación y la PL	Existe relación entre la planeación y la PL
2	No existe relación entre la organización y la PL	Existe relación entre la organización y la PL
3	No existe relación entre la dirección y la PL	Existe relación entre la dirección y la PL
4	No existe relación entre el control y la PL	Existe relación entre el control y la PL

Nota. Elaborado en base a información del estudio

Tabla 3
Correspondencia entre dimensiones de GA y PL

Variable	Dimensión	Productividad laboral		
		Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
Gestión administrativa	Planificación	,558**	0,000	83
	Organización	,585**	0,000	83
	Dirección	,612**	0,000	83
	Control	,528**	0,000	83

**La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Nota. Productos de correlación de Spearman, procesado en SPSS 26

El análisis de la primera hipótesis, que relaciona la planificación con la mejora en la productividad laboral, arrojó un valor de significancia de 0,000, inferior al umbral de 0,05, y un coeficiente de 0,558, lo cual respalda la suposición inicial. Este hallazgo está en consonancia con el estudio de Minaya et al. (2024), quienes reportaron un p-valor de 0,000 y un Rho de 0,636, confirmando así una correlación robusta entre ambas variables.

Para alcanzar las metas dentro del plazo previsto, es necesario que los líderes, la alta gerencia y los empleados coordinen sus esfuerzos enfocándose en los objetivos organizacionales. La planificación orienta a los trabajadores hacia el rumbo de la organización y contribuye a mejorar su productividad (Asca et al., 2021). Los resultados obtenidos respaldan esta idea. En consecuencia, se debe elaborar un plan claro que guíe la dirección adecuada y aplicar herramientas administrativas eficaces para elevar la productividad laboral. La ausencia de una planificación estructurada suele asociarse con una caída en el rendimiento del trabajo.

Respecto a la segunda hipótesis, centrada en la relación entre la organización y la PL, se encontró un vínculo positivo y moderado, con significancia $p=0,000$ y un coeficiente Rho de Spearman de 0,585. Aunque este valor es inferior al reportado por Dávila (2023), quien obtuvo $p=0,000$ y $Rho=0,900$, ambos estudios coinciden en evidenciar una asociación clara y favorable. Estos datos sugieren que los colaboradores valoran contar con un orden interno eficaz, puesto que esta estructura se considera una condición necesaria para realizar tareas de manera ágil y alcanzar altos niveles de productividad.

Desde el marco teórico, Chiavenato (2006) señala que, tras la planificación, resulta fundamental delegar funciones, administrar recursos y coordinar esfuerzos. De forma similar, Luna (2014) afirma que una organización interna sólida refleja un objetivo común, generando sinergia e identidad institucional que favorecen el trabajo productivo. Una distribución eficiente de tareas, el uso óptimo de insumos y la mejora continua de los procesos organizacionales contribuyen a reducir obstáculos y a obtener mejores resultados. La organización, coordinación e integración de responsabilidades facilitan flujos de trabajo eficientes en los procesos productivos.

En cuanto a la tercera hipótesis, que explora la correlación entre el estilo de dirección y la PL, se obtuvo un $Rho=0,612$, lo que indica un vínculo moderadamente positivo; sin embargo, la significancia estadística fue $p=0,000$, sugiriendo que dicho vínculo es relevante para los colaboradores. Esto contrasta con lo reportado por Rosillo (2023), cuyos hallazgos mostraron una significancia de 0,298 y un $Rho=0,196$, concluyendo la inexistencia de relación. De cualquier modo, una dirección adecuada permite ejecutar cada etapa del proceso productivo de forma ordenada (Münch, 2014).

Finalmente, en relación con la cuarta hipótesis, que indaga sobre la relación entre la dimensión control y la PL, se encontró una significancia $p=0,000$, claramente inferior al umbral de 0,05, y un Rho de 0,528. Este resultado ratifica la hipótesis inicial y apunta a una conexión directa de magnitud moderada entre ambos factores. La asociación hallada coincide con los planteamientos de Obeso (2021), quien reportó un vínculo positivo similar, sustentado en datos con $p=0,000$ y un Rho de Spearman de 0,609.

El control y seguimiento de objetivos previamente establecidos fortalece la productividad laboral. Por ello, las empresas deben implementar controles internos sólidos capaces de detectar a tiempo cualquier desviación o falla. Estos controles deben definir metas claras y constituir la base de la administración, supervisando y auditando las tareas completadas para optimizar la productividad. En definitiva, el control es un componente vital en cualquier organización para garantizar la eficiencia, eficacia y efectividad de sus procesos.

Conclusiones

Las gerencias administrativas desempeñan un papel esencial en toda entidad, ya sea pública o privada, para el cumplimiento efectivo de sus objetivos institucionales. La integración adecuada de estas gerencias, junto con su capacidad para adaptarse a los cambios y necesidades específicas de los procesos de creación de bienes y servicios, resulta crucial para impulsar la mejora continua en la productividad laboral. Esta función no se limita a las organizaciones del sector privado; las entidades públicas también enfrentan el desafío de organizar sus recursos limitados de manera eficiente y de establecer metas claras que guíen sus acciones. De este modo, pueden responder de manera más efectiva a las exigencias de la ciudadanía y optimizar el servicio que brindan.

En el contexto de una administración pública regional, los resultados obtenidos evidencian una correlación positiva y significativa entre la gestión administrativa y la productividad laboral. Este vínculo sólido sugiere que las mejoras y avances en los procesos administrativos se traducen directamente en un aumento considerable en el rendimiento y la eficiencia del personal. La estadística respaldatoria, con un valor de significancia $p=0,000$ y un coeficiente $Rho=0,719$, confirma la robustez de esta relación. Por tanto, fortalecer las gerencias administrativas no solo contribuye a optimizar el uso de los recursos, sino que también potencia la capacidad de las organizaciones para cumplir con sus objetivos institucionales de manera eficiente y sostenible.

Este hallazgo resalta la importancia de invertir en procesos administrativos efectivos y en la formación de equipos de gestión comprometidos y capacitados, capaces de diseñar y aplicar estrategias que impacten positivamente en la productividad. Asimismo, se convierte en un llamado para que las políticas públicas refuercen el papel administrativo dentro de las entidades gubernamentales, reconociendo que una gestión administrativa fuerte es un pilar fundamental para mejorar la prestación de servicios y la satisfacción de las demandas sociales.

Referencias

- Abioro, A., Oladejo, A., & Ashogbon, O. (2018). Work life balance practices and employee's productivity in the Nigerian university system. *Crawford Journal of Business & Social Sciences*, 13(2). https://www.researchgate.net/publication/328733295_WORK_LIFE_BALANCE_PRACTICES_AND_EMPLOYEES_PRODUCTIVITY_IN_THE_NIGERIAN_UNIVERSITY_SYSTEM
- Amaru, A. (2009). *Fundamentos de administración. Teoría general y proceso administrativo*. Pearson Educación. <https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/09/252175923-109426991-Fundamentos-de-Admin.pdf>
- Anzola, S. (2002). *Administración de pequeñas empresas* (3.ª ed.). McGraw-Hill.
- Arauco-Jiménez, K., Enríquez-Villavicencio, P., & Huachaca-Urbina, A. (2024). Satisfacción laboral y productividad en el área de negocio de una entidad bancaria. *Revista Científica de la UCSA*, 11(1), 19-29. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2024.011.01.019>
- Asca, P., Ramos, O., Espinoza, R., & Espinoza, R. (2021). Administrative management in procurement processes in a public sector entity. *Journal of Business and Entrepreneurial Studies*, 5(3). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573669774005>
- Banco Mundial. (2020). *Doing Business 2020*. <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/75ea67f9-4bcb-5766-ada6-6963a992d64c/content>
- Barrios, M. (2022). *Gestión administrativa y productividad laboral en una municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98068>
- Campos, S., & Barros, M. (2020). Democratic school management: directive dimension to significant educational processes. *Research, Society and Development*, 9(4). <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i4.2985>
- Carro, R., & González, D. (2012). *Productividad y competitividad*. Universidad Nacional de Mar del Plata. https://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (2.ª ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Consejo Privado de Competitividad. (2023). *Informe de competitividad 2023–2024. Perú compite*. <https://drive.google.com/file/d/1CUat3cYkMYrgP3CxfH3jtzCipAZANCiV/view>
- Dávalos García, S. R., Cejas Martínez M. F., Liccioni, E. J., & Vegas Meléndez, H. J. (2023). Characterization of the labor competencies of human talent in organizations: A key factor in administrative management. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(4), 120-127. <https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:001089011500012>

- Dávila, E. (2023). *Gestión administrativa y desempeño laboral en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106927>
- Dutta, S., Lanvin, B., Rivera León, L., & Wunsch-Vincent, S. (2023). *Global Innovation Index 2023, Innovation in the face of uncertainty*. WIPO. <https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo-pub-2000-2023-en-main-report-global-innovation-index-2023-16th-edition.pdf>
- Galindo-Domínguez, H. (2020). *Estadística para no estadísticos: Una guía básica sobre la metodología cuantitativa de trabajos académicos*. Editorial Área de Innovación y Desarrollo. <https://doi.org/10.17993/EcoOrgyCso.2020.59>
- García, A. (2011). *Productividad y reducción de costos*. Trillas.
- Gutiérrez, H. (2010). *Calidad total y productividad* (3.^a ed.). McGraw-Hill Educación. <https://plataformaiesthpuando.com/wp-content/uploads/2023/05/Libro-Calidad-Total-y-Productividad-H.-Gutierrez-3ed.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, S., & Pulido, A. (2011). *Fundamentos de gestión empresarial. Enfoque basado en competencias*. McGraw-Hill. https://www.academia.edu/37509708/Fundamentos_de_Gestion_Empresa
- Hylanska, O. (2017). Administrative management as a model of successful business. *Economy and Management: Issues and Prospects for Development*, 104. https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/184352/1/Hlyianska_Administrative%20management.pdf
- International Labour Organization. (2023). *Statistics on labour productivity*. <https://ilostat.ilo.org/topics/labour-productivity/>
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2004). *Management, a global and business perspective* (11.^a ed.). McGraw-Hill Educación.
- Luna González, A. C. (2014). *Proceso administrativo*. Grupo Editorial Patria S. A.
- Marquina, P., Avolio, B., Del Carpio, L., & Fajardo, V. (2023). *Resultados del ranking de competitividad mundial 2023*. Pontificia Universidad Católica del Perú. CENTRUM. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/194900>
- Mendivel, R., Lavado, C., & Sánchez, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo. *Conrado*, 16(72), 262-268. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100262&lng=es&tlng=es
- Mendoza-Fernández, V., & Moreira-Chóez, J. (2021). Procesos de gestión administrativa, un recorrido desde su origen. *Revista Científica FIPCAEC*, 6(3), 608-620. <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/414>
- Minaya, M., Monroy, J., & Mejía, M. (2024). Gestión administrativa y desempeño laboral del personal del Servicio de Administración Tributaria, Lima 2021. *Brazilian Journal of Business*, 6(1), 130-142. <https://doi.org/10.34140/bjbv6n1-010>
- Montes de Oca, J., & Pulla, C. (2019). La gestión administrativa y su incidencia en la productividad de las microempresas ecuatorianas: Caso de estudio taller Dipromax de la ciudad de Santo Domingo. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, VII(Edición Especial). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v3i1i1.1191>
- Münch, L. (2014). *Administration. Organizational management, approaches and administrative process* (2.^a ed.). Pearson Educación.
- Obeso, M. (2021). *Gestión administrativa y productividad laboral de la Gerencia del personal administrativo de la Red Asistencial Ancash, Chimbote, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73977/Obeso_AMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2018). *Oslo Manual: Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation* (4.^a ed.). OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264304604-en>
- Peralta, M., Horna, E., Horna, E., & Heredia, F. (2023). Gestión administrativa en unidades de gestión educativa: una revisión literaria. *Revista Educación*, 47(1), 663-675. <https://doi.org/10.15517/revedu.v47i1.49904>
- Quesada Castro, M. del R., & Villa Arenas, W. (2007). *Estudio del trabajo: Notas de clase*. Fondo Editorial ITM. <https://repositorio.itm.edu.co/server/api/core/bitstreams/de21bbe1-b569-44cb-808e-48365bdd1fd3/content>

- Ramírez, C., Ramírez, M. del P., & Ramírez, C. (2022). *Fundamentos de administración* (5.^a ed.). Ecoe Ediciones. https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9789585032477_A45238144/preview-9789585032477_A45238144.pdf
- Riofrío, M. (2023). *La gestión administrativa y la productividad de servicios* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/40267>
- Robbins, S., Judge, T. A., Millett, B., & Boyle, M. (2013). *Organisational behaviour*. Pearson Higher Education AU.
- Rojas, C., Hernández, H., & Niebles, W. (2020). Gestión administrativa sustentable de los sistemas integrados de gestión en los servicios de salud. *Revista Espacios*, 41(01), 6-12. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n01/a20v41n01p06.pdf>
- Rosillo, D. (2023). *Gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores de un centro de formación en turismo en la Región Lambayeque* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108185>
- Saavedra, J., & Delgado, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Santander, A., & Ruiz, R. (2004). *Relación entre variables cuantitativas. Informática Médica II*. Editorial ECIMED.
- Transparencia Internacional. (2022). *Corruption perceptions index 2021*. https://images.transparencycdn.org/images/CPI2021_Report_EN-web.pdf
- Van Den, E. (2005). *Gestión y gerencia empresariales aplicadas al siglo XXI* (3.^a ed.). Eco ediciones.